

# GLOBALG.A.P. Risk Assessment on Social Practice (GRASP) Risiko-Einschätzung für Soziale Belange von Arbeitern

## GRASP Modul

V 1.3

Gültig ab: 01.07.2015

Verpflichtend ab: 01.10.2015

Deutsche Version – Im Zweifelsfall gilt das Englische Original



Nr	Kontrollpunkt	Erfüllungskriterium
<b>ARBEITNEHMERVERTRETER</b>		
1	Gibt es mindestens einen Arbeitnehmer oder einen Betriebsrat, der die Interessen der Belegschaft gegenüber der Leitung des Betriebs vertritt - in regelmäßig stattfindenden Besprechungen, wo arbeitsbezogene Themen behandelt werden?	Die Unterlagen beweisen, dass ein Arbeitnehmervertreter oder ein Betriebsrat gewählt oder in Ausnahmefällen durch alle Arbeitnehmer benannt und seitens der Betriebsleitung anerkannt wurde, welcher die Interessen der Belegschaft gegenüber der Leitung vertritt. Die Wahl oder Nominierung findet im laufenden Jahr oder im Produktionszeitraum statt und wird allen Mitarbeitern mitgeteilt. Der/die Arbeitnehmervertreter ist/sind sich über seine/ihre Funktion und Rechte im Klaren und kann/können der Leitung Beschwerden melden und Vorschläge unterbreiten. Zwischen dem/den Arbeitnehmervertreter(n) und der Betriebsleitung finden in regelmäßigen Abständen Gespräche statt. Diese Gespräche werden ordnungsgemäß dokumentiert.
<b>BESCHWERDEVERFAHREN</b>		
2	Gibt es im Betrieb ein Beschwerde- und Vorschlagsverfahren, das den Arbeitnehmern die Möglichkeit bietet, eine Beschwerde oder einen Vorschlag einzureichen?	Es liegt ein Beschwerde- und Vorschlagsverfahren vor, das der Betriebsgröße angemessen ist. Die Arbeitnehmer werden regelmäßig darüber informiert, dass ein solches Verfahren vorhanden ist; sie können Beschwerden und Vorschläge einreichen ohne Sanktionen befürchten zu müssen, und diese Probleme werden in Gesprächen zwischen dem/den Arbeitnehmervertreter(n) und der Betriebsleitung behandelt. Für die Beantwortung von Beschwerden und Vorschlägen sowie für die Einleitung von Korrekturmaßnahmen sieht das Verfahren einen konkreten Zeitrahmen vor. Die Beschwerden, Vorschläge der letzten 24 Monate und deren Nachkontrolle werden schriftlich dokumentiert.
<b>SELBST-DEKLARATION ZUR GUTEN SOZIALPRAXIS</b>		
3	Haben die Betriebsleitung und der/die Arbeitnehmervertreter eine Selbst-Deklaration zur Einhaltung einer guten Sozialpraxis bezüglich der Menschenrechte unterzeichnet, und wurden die Arbeitnehmer darüber informiert?	Die Betriebsleitung und der/die Arbeitnehmervertreter haben eine Selbst-Deklaration unterzeichnet, verfügbar gemacht und umgesetzt, die allen Arbeitnehmern eine gute Sozialpraxis und die Einhaltung der Menschenrechte zusichert. Diese Deklaration beinhaltet mindestens die Verpflichtung, die Kernarbeitsnormen der ILO zu befolgen (ILO Übereinkommen 111 zu Diskriminierung, 138 und 182 zu Mindestalter und Verbot von Kinderarbeit, 29 und 105 zu Zwangsarbeit, 87 für die Vereinigungsfreiheit, 98 für das Recht zu Kollektivverhandlungen, 100 für die Gleichheit des Entgelts und 99 für Mindestlöhne) sowie die Einhaltung transparenter und nicht diskriminierender Einstellungs- und Beschwerdeverfahren. Die Selbst-Deklaration besagt, dass der/die Arbeitnehmervertreter Beschwerden einreichen kann/können, ohne persönliche Sanktionen befürchten zu müssen. Alle Arbeitnehmer wurden über Selbst-Deklaration informiert, welche mindestens alle 3 Jahre (oder wann immer notwendig) überarbeitet wird.
<b>ZUGRIFF AUF DIE NATIONALEN ARBEITSVORSCHRIFTEN</b>		
4	Verfügen die für Umsetzung von GRASP (VGSP) sowie der/die Arbeitnehmervertreter (AV) über Kenntnis der gültigen nationalen Arbeitsvorschriften und/oder haben sie zu diesen Zugang?	Die für die Umsetzung von GRASP (VGSP) und der/die Arbeitnehmervertreter kennen die nationalen Vorschriften über Brutto- und Mindestlöhne, Arbeitszeiten, Gewerkschaftszugehörigkeiten, Antidiskriminierung, Kinderarbeit, Arbeitsverträge, Jahres- und Mutterschaftsurlaub und/oder haben Zugang zu diesen Vorschriften. Der VGSP und der/die Arbeitnehmervertreter haben Kenntnis von den Grundzügen der Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft, wie sie in den geltenden GRASP Nationalen Interpretationsrichtlinien formuliert sind.

150805\_GRASP\_Module\_V1\_3\_de.doc

Nr	Kontrollpunkt	Erfüllungskriterium
<b>ARBEITSVERTRÄGE</b>		
5	Können gültige Kopien der Arbeitsverträge für die Arbeitnehmer vorgewiesen werden? Entsprechen die Arbeitsverträge geltenden Gesetzen und/oder Kollektivverträgen und enthalten sie mindestens folgende Angaben: vollständige Namen, Nationalität, Aufgabenbeschreibung, Geburtsdatum, Einstellungsdatum, reguläre Arbeitszeit, Lohn und Beschäftigungszeitraum? Wurden diese Verträge sowohl von Arbeitnehmer als auch von Arbeitgeber unterzeichnet?	Für jeden Arbeitnehmer kann dem Kontrolleur auf Verlangen ein Vertrag vorgelegt werden (auf Stichprobenbasis). Die Verträge entsprechen geltendem Recht und/oder Kollektivverträgen. Sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber haben diesen Vertrag unterzeichnet. Die Unterlagen enthalten mindestens den vollen Namen, die Nationalität, eine Aufgabenbeschreibung, das Geburtsdatum, die reguläre Arbeitszeit, das Gehalt und die Vertragslaufzeit (unbefristet, befristet oder tageweise usw.) und, falls ausländische Arbeitnehmer beschäftigt werden, ist ihr rechtlicher Status festgehalten und ihre Arbeitserlaubnis liegt vor. Der Vertrag widerspricht in keiner Weise der Selbst-Deklaration zur guten Sozialpraxis. Aufzeichnungen aller Arbeitnehmer müssen mindestens für die vergangenen 24 Monate zugänglich sein.
<b>LOHNZETTEL</b>		
6	Gibt es Aufzeichnungen, die auf die regelmäßige Gehaltszahlung im Einklang mit den vertraglichen Regelungen hinweisen?	Der Arbeitgeber legt Aufzeichnungen vor, die regelmäßigen Gehaltszahlungen belegen (z.B. Unterschrift des Beschäftigten auf dem Lohnzettel, Banküberweisung). Die Beschäftigten unterzeichnen oder erhalten eine Abschrift ihrer Lohnzettel, die die Zahlung transparent und verständlich darstellt. Die regelmäßige Bezahlung der Beschäftigten im Lauf der letzten 24 Monate ist aufgezeichnet.
<b>LÖHNE</b>		
7	Weisen die in den Lohnzetteln ausgewiesenen Zahlungen mindestens auf Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und/oder den Kollektivverträgen hin?	Die auf den Lohnzetteln ausgewiesenen Gehälter und Überstundenzahlungen weisen auf Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben (Mindestlöhne) und/oder der Kollektivverträgen hin, wie in der Nationalen GRASP Interpretationsrichtlinie angegeben. Wird die Bezahlung nach Stückzahlen berechnet, müssen die Arbeitnehmer in der Lage sein, bei regulärer Arbeitszeit (im Durchschnitt) den gesetzlichen Mindestlohn erzielen zu können.
<b>KEINE ANSTELLUNG MINDERJÄHRIGER</b>		
8	Belegen Aufzeichnungen, dass der Betrieb keine Minderjährigen beschäftigt?	Aufzeichnungen belegen, dass die nationale Gesetzgebung zum Mindestbeschäftigungsalter eingehalten wird. Enthält die nationale Gesetzgebung keine diesbezügliche Regelung, werden keine Kinder unter 15 Jahren beschäftigt. Wenn Minderjährige als direkte Familienmitglieder der Betriebsleitung in dem Betrieb arbeiten, führen diese keine Arbeiten aus, die ihre Gesundheit, Sicherheit oder ihre Entwicklung gefährden oder die diese an der Beendigung ihrer Pflichtschulausbildung hindern.
<b>ZUGANG ZU PFLICHTSCHULAUSSBILDUNG</b>		
9	Haben alle Kinder, die auf dem landwirtschaftlichen Betrieb leben, Zugang zur Pflichtschulausbildung?	Es ist nachweislich dokumentiert, dass alle Kinder von Arbeitnehmern, die auf dem landwirtschaftlichen Betrieb/ am Produkthandhabungsstandort leben und (nach nationalem Recht) im Pflichtschulalter sind - entweder über die Sicherstellung der Beförderung zu einer öffentlichen Schule oder über eine schulische Ausbildung vor Ort - Zugang zur Pflichtschulausbildung erhalten.

Nr	Kontrollpunkt	Erfüllungskriterium
----	---------------	---------------------

### ZEITERFASSUNGSSYSTEM

10	Gibt es ein Zeiterfassungssystem, das die Arbeitsdauer und die Überstunden auf täglicher Basis und für die Arbeitnehmer nachweist?	Es existiert ein der Betriebsgröße angemessenes Zeiterfassungssystem, das den Arbeitnehmern wie auch dem Arbeitgeber Transparenz bezüglich der Arbeitszeit und Überstunden pro Tag gewährleistet. Aufzeichnungen über die Arbeitsdauer der Arbeitnehmer liegen für den Zeitraum der letzten 24 Monate vor. Die Aufzeichnungen werden von den Arbeitnehmern regelmäßig genehmigt und können von dem/den Arbeitnehmervertreter(n) eingesehen werden.
----	--	--

### ARBEITSZEITEN UND PAUSEN

11	Stehen die erfassten Arbeitszeiten und Pausen im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben und/oder Kollektivverträgen?	Die dokumentierten Arbeitszeiten, Pausen und Ruhetage stehen im Einklang mit den geltenden Gesetzen und/oder Kollektivverträgen. Sofern die Gesetzgebung keine strengeren Regelungen vorsieht, geht aus den Aufzeichnungen hervor, dass die gewöhnliche wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden nicht übersteigt. Während der Hochbetriebszeiten (Ernte) beträgt die Wochenarbeitszeit nicht mehr als 60 Stunden. Pausen und Ruhetage werden auch in Hochbetriebszeiten eingehalten.
----	--	--

### Nur für Erzeugergruppen INTEGRATION IN DAS QMS

QMS	Wird durch die Überprüfung des Qualitätsmanagementsystems der Erzeugergruppe nachgewiesen, dass die GRASP Anforderungen bei allen teilnehmenden Mitgliedern der Erzeugergruppe korrekt umgesetzt wurden?	Die Überprüfung des Qualitätsmanagementsystems der Erzeugergruppe zeigt, dass die GRASP Anforderungen bei allen teilnehmenden Mitgliedern der Erzeugergruppe korrekt umgesetzt und intern kontrolliert wurden. Bestimmte Anforderungen wurden nicht erfüllt und es wurden Korrekturmaßnahmen eingeleitet, um die Erfüllung der Anforderungen durch alle teilnehmenden Mitglieder der Erzeugergruppen sicherzustellen.
-----	--	---

### Empfehlung zur guten Sozialpraxis ZUSÄTZLICHE SOZIALE VERGÜNSTIGUNGEN

R1	Welche anderen Formen sozialer Vergünstigungen gewährt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern, ihren Familien und/oder dem Gemeinwesen? Bitte angeben (Leistungsanreize für gute und sichere Arbeitsleistungen, Bonuszahlungen, Förderung der beruflichen Entwicklung, Sozialleistungen, Kinderbetreuung, Verbesserung des sozialen Umfelds usw.)	
----	---	--